

в справі підвищення мотивації персоналу: оцінка роботи персоналу; інформування; навчання і розвиток персоналу.

Організаційна культура і той клімат, який складається в організації, робить найбезпосередніший вплив на трудову мотивацію працівників. Організаційна культура, можливо, є найсильнішим каталізатором, а у випадках невдач – найбільшим гальмом в справі реалізації стратегічних планів, вироблених керівництвом. Культура організації – це втілення відношення працівників організації до ключових цінностей, переконань і традицій, які виявляються в їх поведінці. Культура матеріалізується в корпоративних переказах, церемоніях, святкуванні успіхів, звичаях. А також – в цілях, стратегії, процесі управління, структурі, методах розподілу ресурсів організації. Методи формування культури, сприяючій високій мотивації персоналу: поведінка керівника; заяви, заклики, декларації керівництва; реакція керівництва на поведінку працівників в критичних ситуаціях; навчання персоналу; критерії, які лежать в основі призначень і просувань по службі; система стимулювання; критерії відбору в організацію; підтримка оргкультури в процесі реалізації основних управлінських функцій; організаційні ритуали, традиції, правила і порядки; широке впровадження корпоративної символіки.

В сучасних умовах на вітчизняних підприємствах нематеріальна мотивація персоналу може стати одним із основних чинників підвищення продуктивності праці персоналу, а отже – підвищення ефективності функціонування підприємств в цілому.

**Список літератури:** 1. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций / В.П. Сладкевич. – К.: МАУП, 2001. – 168 с. 2. Магура М.И. Секреты мотивации или Мотивация без секретов / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ИД «Управление персоналом», 2007. – 656 с. 3. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 683 с.

**Т.Ф. ХАН**, асистент, м.Харків, НТУ «ХПІ»

## **МОДЕЛЬ СИСТЕМИ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Система енергозбереження (СЕ) машинобудівного підприємства є складною багаторівневою системою, що охоплює

всі напрями та аспекти виробництва. Для аналізу СЕ доцільно застосовувати методологію системного аналізу та будувати модель методами функціонально-структурної декомпозиції. Виходячи з аналізу складових СЕ маємо: планування енергозбереження є невід'ємною складовою базових процесів системи управління машинобудівного підприємства, здійснюється у підготовчий період та побудовано за ієрархічним принципом; на базові процеси накладаються часові та ресурсні обмеження.

З метою забезпечення підвищення рівня енергозбереження при здійсненні базових процесів машинобудівного підприємства до складових процесів управління доцільно віднести такий аспект як розвиток системи. Під розвитком системи в загальному сенсі будемо розуміти структурні зміни в системі (зміни організаційної структури, внутрішніх зв'язків тощо) та/або у всіх її процесах, пов'язані з необхідністю адаптуватися до зовнішніх впливів (цільових функцій).

Виходячи з особливостей СЕ на машинобудівному підприємстві необхідно визначити обсяг ресурсів необхідний для проведення заходів енергозбереження і ресурсів, які забезпечать функціонування і розвиток системи енергозбереження. При розвитку СЕ зміна всіх елементів і структури повинна відбуватися узгоджено, так як водночас з процесами функціонування здійснюються і процеси розвитку, то слід визнати існування декількох контурів управління, які повинні функціонувати спільно.

Виходячи з положення про те, що в діяльності СЕ виділяються процеси функціонування і розвитку, управлінь по кожній групі процесів складається з ряду етапів: прогнозування, координації, планування, контролю взаємозв'язок яких показано на рис. 1.

Базові процеси функціонування пов'язані з управлінням процесами енергозбереження і містять у собі множини різнорідних процедур, спрямованих на отримання кінцевого результату, та охоплюють всі функції системи управління діяльності машинобудівних підприємств. При цьому слід розуміти, що кожен із наведених процесів діяльності безпосередньо деталізується в рамках СЕ, залежно від основного призначення машинобудівних підприємств.

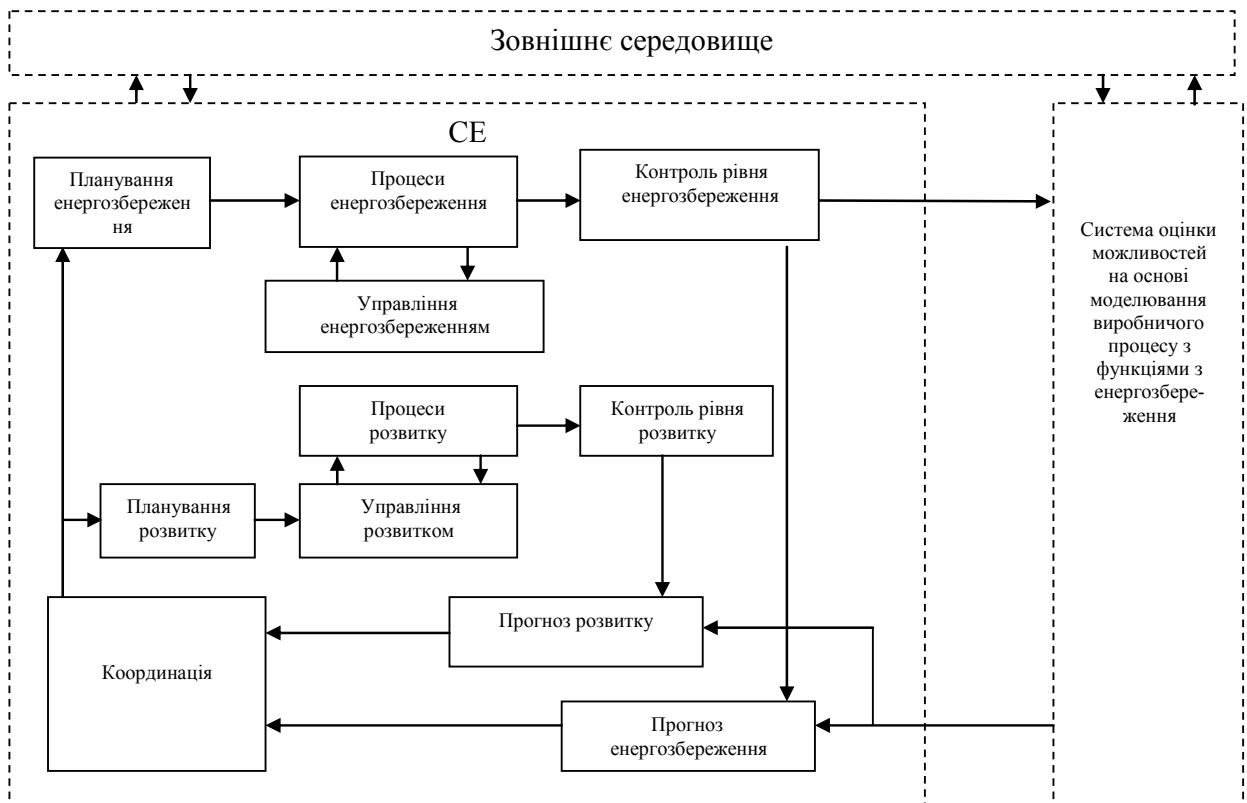


Рис. 1. Взаємозв'язок завдань розвитку та функціонування системи енергозбереження машинобудівного підприємства

Можна зробити висновок що складність ієрархічної схеми функціонування та розвитку системи енергозбереження вимагає деталізації та проведення функціонально-структурної декомпозиції процесів, що реалізує СЕ, для формування комплексу функціональних задач з автоматизації основного (базового) процесу управління енергозбереженням на машинобудівних підприємствах.

**Я.В. ЛІСУН**, канд.екон.наук., доцент

**Я.С. СТОРОЖУК**, студент групи МгПО-07

Київський національний університет технологій та дизайну

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАПОБІГАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА ПІДПРИЄМСТВАХ У СФЕРІ ФОТОГРАФІЇ**

За оцінками маркетологів фотопослуги належать до п'ятірки соціально значимих видів побутових послуг.